

DIRECTOR O DIRECTORA ASESORÍA JURÍDICA ¹
SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Asesoría Jurídica del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil le corresponde asesorar al Director o Directora Nacional y a las Jefaturas de las distintas áreas del Servicio en la correcta aplicación de la normativa que le rige, velando por el cumplimiento de la misión Institucional.

Al asumir el cargo de Director o Directora Asesoría Jurídica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Asesorar a la Dirección Nacional sobre el apego a la normativa de las acciones que implementa la institución, anticipando situaciones que puedan impactar la imagen y quehacer de la entidad.
2. Prestar asesoría jurídica a las unidades organizacionales del Servicio, imprimiendo la perspectiva legal pertinente y propia del sector.
3. Coordinar y asesorar a las Direcciones Regionales y Centros, facilitando su quehacer y propiciando autonomía a éstos.
4. Capacitar a las Unidades Jurídicas Regionales y abogados de todo el Servicio, en materias de su competencia y que tienen incidencia en las labores que realizan.
5. Realizar el control de legalidad y visar tanto los actos administrativos ejecutados por el Servicio, como los convenios nacionales e internacionales, aplicando controles que anticipen faltas y corrigiendo oportunamente desviaciones a la norma.
6. Asesorar, controlar la legalidad y visar la adquisición de bienes del Servicio, entregando soporte en licitaciones y compras públicas de la institución.
7. Liderar el control jurídico de los lineamientos relacionados a los procesos de licitación y compras del Servicio, elaborando contratos que resguarden los propósitos e intereses institucionales.
8. Analizar los antecedentes y responder las denuncias o acciones legales recibidas en el Servicio, en base a los actos formales o procedimientos internos, con el fin de elaborar estrategias que permitan previamente al jefe o jefa de la entidad, tomar las decisiones apropiadas.
9. Apoyar jurídicamente al jefe o jefa de servicio, representándolo en diversas

1

- instancias pertinentes.
10. Realizar investigaciones sumarias o sumarios administrativos cuando existan hechos que sean presumibles de responsabilidad administrativa de algún funcionario o funcionaria del Servicio.
 11. Analizar, tramitar y proponer al Jefe o Jefa del Servicio, decisiones administrativas ajustadas en Derecho, ante recursos administrativos puestos en su conocimiento.
 12. Planificar las labores de su área, realizando un óptimo uso de los recursos y asegurando el cumplimiento de los objetivos asignados.
 13. Dirigir, motivar y desarrollar a sus colaboradores, retroalimentando su desempeño y velando por un buen ambiente de trabajo.
 14. Asegurar el cumplimiento de los indicadores asociados a su área de desempeño, incorporando mejora a los procesos en que participa.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	15
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asegurar la adecuada instalación del Servicio en las materias de su ámbito.	1.1. Implementar el plan de trabajo de instalación e implementación del Servicio, aportando en las materias de su competencia velando por la ejecución dentro del principio de legalidad de las actuaciones públicas. 1.2. Plantear y ejecutar los ajustes necesarios al plan de trabajo para realizar de forma adecuada este proceso de instalación del servicio, de acuerdo con los lineamientos entregados por la Dirección Nacional.
2. Participar activamente en el fortalecimiento de la institucionalidad y legislación vigente, de acuerdo a las exigencias establecidas en la ley 21.527.	2.1. Dirigir la unidad de manera eficiente y eficaz orientándola al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio, generando alianzas estratégicas con otras instituciones y, mejorando continuamente la seguridad,

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>privacidad y adecuada transparencia de la información.</p> <p>2.2. Proponer los actos jurídicos necesarios para la integración e interoperabilidad con otras instituciones, orientados a la eficiencia y eficacia del Servicio, y al cumplimiento de la misión institucional.</p>
<p>3. Liderar y resguardar el despliegue de aquellos elementos jurídicos que forman parte de la propuesta de valor del nuevo Servicio.</p>	<p>3.1. Efectuar un control preventivo de los actos y procedimientos del Servicio a efectos de verificar y comprobar su cumplimiento legal y normativo.</p> <p>3.2. Representar legalmente al Servicio ante otras instituciones, a petición de la Dirección Nacional.</p> <p>3.3. Visar los convenios nacionales e internacionales realizados por el Servicio.</p> <p>3.4. Coordinar y asesorar a las unidades regionales respectivas.</p> <p>3.5. Asegurar la adecuada difusión comunicacional, tanto interna como externa, de los criterios jurídicos institucionales.</p>
<p>4. Mantener un estándar óptimo en el desempeño institucional, mediante una estrategia de desarrollo y gestión de las personas en su Dirección que resguarde un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales, promoviendo la equidad de género ³, la diversidad y la inclusión.</p>	<p>4.1. Planificar, coordinar y adecuar los procesos y unidades que tenga a su cargo, de manera de asegurar la calidad y oportunidad de los resultados, así como el uso eficiente de los recursos.</p> <p>4.2. Adecuar la estructura funcional de la dirección, con el objetivo de dar óptima respuesta a los desafíos y funciones estratégicas de la dirección.</p> <p>4.3. Establecer canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y funcionarias, que permitan la retroalimentación, la entrega efectiva y oportuna de lineamientos, instrucciones e información necesaria para la correcta ejecución de las funciones</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

	<p>asignadas.</p> <p>4.4. Promover buenas prácticas laborales con enfoque de género, diversidad e inclusión, y que integren a todas las personas que se desempeñan en la dirección, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas.</p> <p>4.5. Construir y liderar el proceso de instalación de su dirección (funciones específicas, perfiles de cargo, procesos, entre otros), implementando equipos de alto desempeño, generando adhesión con los objetivos estratégicos del Servicio, y promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 30%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.493.000.- para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.766.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.947.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de abogado/a y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: Artículo 2º, letra B), del DFL N° 1, de fecha 20 de febrero de 2023, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que fija planta de directivos del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, y regula otras materias a que se refiere el artículo tercero transitorio de la ley n° 21.527.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en derecho administrativo y/o derecho público, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3472
Presupuesto Anual	M\$ 62.347.245

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>Misión Institucional</p> <p>El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es la entidad especializada y responsable de administrar y ejecutar las medidas y sanciones contempladas por la ley N° 20.084, mediante el desarrollo de programas que contribuyan al abandono de toda conducta delictiva y la integración social de personas jóvenes sujetas de su atención y la implementación de políticas de carácter intersectorial en la materia.</p> <p>En cumplimiento de este objeto, el Servicio deberá garantizar, dentro del ámbito de su competencia, y conforme a sus atribuciones y medios, el pleno respeto por los derechos humanos de sus sujetos de atención, reconocidos en la Constitución Política de la República, la Convención sobre los Derechos del Niño y en los demás tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación nacional dictada conforme a tales normas.</p>

El Servicio se desconcentrará territorialmente a través de las Direcciones Regionales.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Sus objetivos estratégicos son:

- 1.- Mejorar continuamente la calidad de los programas de intervención en los distintos tipos de medidas y sanciones contempladas en la Ley N° 20.084.
- 2.- Especializar la oferta programática de la red intersectorial y de la red involucrada en la implementación del modelo de intervención
- 3.- Fortalecer y modernizar la capacidad organizacional del Sistema de Justicia Juvenil a través de una estrategia de modernización integral.

Cobertura Territorial

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, contará con presencia en las 16 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama.
- Dirección Regional Coquimbo.
- Dirección Regional Valparaíso.
- Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Dirección Regional del Maule.
- Dirección Regional del Ñuble.
- Dirección Regional Biobío.
- Dirección Regional de la Araucanía.
- Dirección Regional de Los Ríos.
- Dirección Regional de Los Lagos.
- Dirección Regional de Aysén.
- Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena.
- Dirección Regional Metropolitana.

El inicio de actividades del Servicio entrará en vigencia de manera progresiva.

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es la entidad especializada del Gobierno de Chile, responsable de administrar y ejecutar las medidas y sanciones contempladas por la Ley N° 20.084, mediante la elaboración e implementación de políticas y programas que contribuyan a la modificación de la conducta delictiva y la reinserción social de los jóvenes.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Relaciones Internas:

En Dirección Nacional: Gabinete del Director/a Nacional, equipo directivo y jefaturas de las distintas Unidades del Servicio, Equipo Jurídico, Funcionarios de otras áreas que se vinculan a la labor de la Unidad.

En Dirección Regional: Director/a Regional y Coordinadores Jurídicos, Áreas Técnicas y Financieras

En Centros: Equipos Directivos

Gremios: ANTRASE – ANFUR – AFUSE – FENATRASE – ARMETRASE

Relaciones Externas:

Contraloría General de la República

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; Fiscalía, Unidad Jurídica, División de Reinserción y otros Jefes de División.

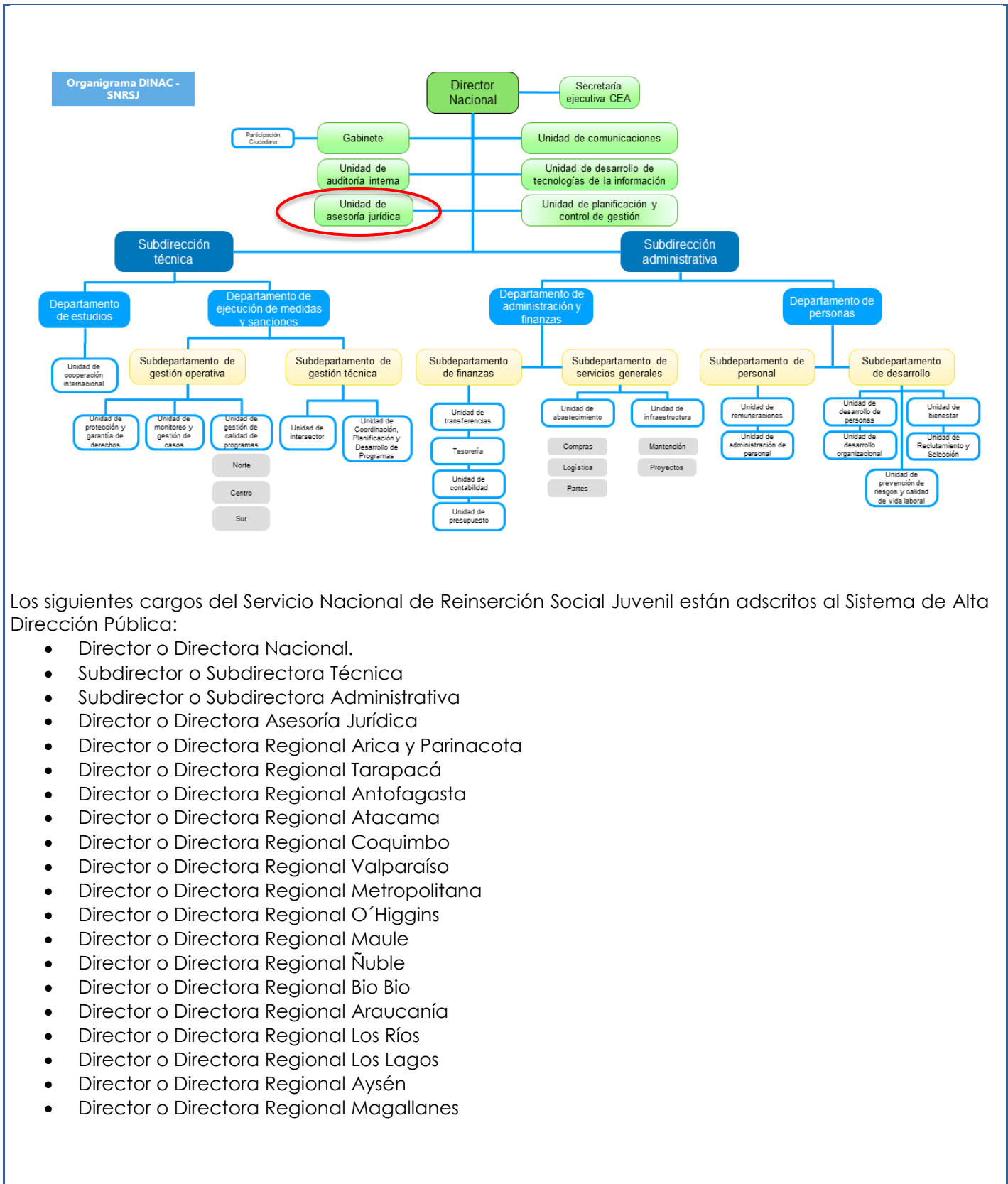
Otros Servicios Públicos; SENCE, Ministerio de Salud, SENDA, etc.

Organismos Colaboradores Acreditados

Representantes Legales de Organismos Interesados o Contrapartes

Proveedores

3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora Técnica
- Subdirector o Subdirectora Administrativa
- Director o Directora Asesoría Jurídica
- Director o Directora Regional Arica y Parinacota
- Director o Directora Regional Tarapacá
- Director o Directora Regional Antofagasta
- Director o Directora Regional Atacama
- Director o Directora Regional Coquimbo
- Director o Directora Regional Valparaíso
- Director o Directora Regional Metropolitana
- Director o Directora Regional O´Higgins
- Director o Directora Regional Maule
- Director o Directora Regional Ñuble
- Director o Directora Regional Bio Bio
- Director o Directora Regional Araucanía
- Director o Directora Regional Los Ríos
- Director o Directora Regional Los Lagos
- Director o Directora Regional Aysén
- Director o Directora Regional Magallanes

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta a la interesado o interesada y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, funcionarios y funcionarias conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos y directivas públicas, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de ADPs deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios y funcionarias no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directoras/es o consejeras/os no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores/as o consejeros/as, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios,

comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

*Condiciones Especiales de Desempeño para el cargo de Director/a del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil

-Deber de reserva y confidencialidad:

Los funcionarios del Servicio, el personal de las instituciones acreditadas a que se refiere el artículo 36, toda persona que desempeñe cargos o funciones en tales instituciones, así como toda persona natural que le preste servicios, cualquiera sea la naturaleza del vínculo, sea o no remunerado, que traten datos personales de los sujetos de atención del Servicio, deben guardar secreto o confidencialidad a su respecto y abstenerse de usar dicha información con una finalidad distinta de las funciones legales que les corresponda desempeñar o utilizarla en beneficio propio o de terceros. Se encuentran especialmente sujetos a reserva y confidencialidad

todo informe, registros jurídicos y médicos, actas de actuaciones disciplinarias, así como documentos relacionados con la forma, contenido y datos de las intervenciones que formen parte del proceso penal, del cumplimiento de medidas y sanciones y procesos de mediación de la ley N° 20.084.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que las personas que cometan hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.

El que revelare o consintiere en que otro acceda a la información que poseyera bajo el deber de confidencialidad regulado en el inciso primero, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio y con la inhabilitación absoluta temporal en su grado máximo para cargos y oficios públicos. Las personas que fueran condenadas de conformidad al inciso anterior no podrán desempeñar funciones o labores en los organismos acreditados de que trata la presente ley, por el plazo de diez años contados desde la condena (Artículo 10 de la Ley N° 21.527 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

-Deber de Formación:

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil desarrollará políticas, programas y actividades orientadas por un plan estratégico dirigido a la formación y perfeccionamiento permanente de sus funcionarios, con miras a potenciar el desarrollo de sus habilidades y conocimientos para que el cumplimiento de las tareas propias del Servicio se desarrolle en términos acordes con las exigencias del principio de especialización.

La formación y perfeccionamiento a la que se refiere el presente artículo, deberá propender a que los funcionarios del Servicio mantengan una adecuada actualización en principios y herramientas para el debido resguardo de los Derechos Humanos de los sujetos a su atención en el ejercicio de sus funciones."(artículo 51 de la ley N° 21.527).